

В. В. Лукин,

Балашихинский центр занятости населения, Московская область,

Д. В. Лукин,

Российский государственный аграрный заочный университет, г. Балашиха, Московская область

ОБ ИНФОРМАЦИОННОЙ МОДЕЛИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация

В статье рассматривается необходимость разработки программы единой образовательной и кадровой политики, осуществляемой в рамках системной государственной политики социально-экономического развития регионов и страны в целом.

Ключевые слова: рынок труда, профориентация, образование, человеческий капитал, корпоративное обучение.

Построение социального государства в современной России оказалось сложнейшей и многообразной практической задачей. Экономическое реформирование, начатое в 90-х годах прошлого века, в один момент утонуло под тяжестью огромного количества новых и старых проблем, а его всплытие осуществляется с огромными трудностями и издержками, что связано с высокими темпами вхождения в рыночные отношения и большим желанием за короткий срок сделать то, на что другим странам потребовалась не одна сотня лет.

Мы считаем, что *нужны не изолированные мероприятия (сколь рациональными они ни казались бы), а осуществление системной государственной политики социально-экономического развития районов, регионов и страны в целом* [4]. Это стратегически важный вопрос. Именно сегодня наступает время для разработки и реализации программы образовательной и кадровой политики. Системное видение в этом социальном ракурсе на уровне государства, к сожалению, отсутствует, никаких серьезных исследований не проводится. Есть разрозненные результаты исследований, проведенных на инициативной основе. Существующие алгоритмы и методики малопримемлемы, поскольку,

с одной стороны, за исходную точку берется предположение о потенциальном наличии кадров и толп желающих и умеющих работать соискателей, — а их просто нет, а с другой стороны, методики разработки кадровой политики, ориентированные на стабильную ситуацию, не дают ответа на вопрос о решении существующих сегодня проблем. Обобщение же их — масштабная задача, требующая объединенных усилий. Чтобы справиться с нею, нужен административный ресурс для объединения талантливых ученых и специалистов, способных осуществить задуманное. *Нужна политическая воля* [3].

В связи с этим хотелось бы предложить при разработке программы социально-экономического развития России, особенно сегодня, в период кризиса, включить в нее в качестве одного из основных разделов управления человеческим капиталом на основе **концепции единой образовательной и кадровой политики**. Это новый подход к анализу сущности, содержания, характера и особенностей управления человеческим капиталом региона. Прогноз в этой области должен стать неотъемлемой составной частью экономической стратегии страны [2].

Проблема управления человеческим капиталом в современных условиях неразрывно связана с фор-

Контактная информация

Лукин Валерий Валентинович, доктор пед. наук, директор Балашихинского центра занятости населения, Московская область; *адрес:* 143900, Московская область, г. Балашиха, ул. Советская, д. 3а; *телефон:* (495) 521-80-98; *e-mail:* Balashiha.czn@mosreg.ru

Лукин Денис Валерьевич, канд. пед. наук, проректор, доцент кафедры управления Российского государственного аграрного заочного университета, г. Балашиха, Московская область; *адрес:* 143900, Московская область г. Балашиха, ул. Фучика, д. 1; *телефон:* (495) 521-52-01; *e-mail:* lukin@rgazu.ru

V. V. Lukin,
Balashikha Employment Center, Moscow Region,

D. V. Lukin,
Russian State Agrarian Correspondence University, Balashikha, Moscow Region

ABOUT INFORMATION MODEL OF INTERACTION OF THE LABOUR MARKET AND EDUCATION

Abstract

The article discusses the need to develop a unified program of educational and personnel policy carried out in the framework of the system of public policy for social and economic development of regions and the country as a whole.

Keywords: labor market, vocational guidance, education, human capital, corporate training.

мированием рынка труда, развитие которого зависит от других составляющих единого национального рынка (инвестиций, жилья, земли и т. п.), определяющих степень свободы движения рабочей силы, включая ее перелив между отраслями, сферами занятости и территориями.

Подготовка человеческого капитала определяется основными тенденциями — законами рыночной экономики, требованиями рынка труда и продолжающейся информатизацией общества, существенно влияющей на структуру профессиональной занятости населения.

Одним из фундаментальных требований к подготовке специалиста является формирование у него таких знаний и умений, которые были бы востребованы на рынке труда, а также формирование компетенций — готовности и способности применять свои знания, умения и опыт для решения конкретных задач.

Проводя исследования, мы выделили **тенденции, наметившиеся в изменяющихся профессионально-трудовых отношениях:**

- происходит *интеллектуализация* массовых профессий;
- заметным явлением становится *интернизация* информационной базы профессий;
- *универсализация* исполнительских функций создает видимость девальвации качественной специфики профессии;
- *маркетингизация* перестраивает ценностные ориентиры профессий в сторону их коммерциализации и превращает профессионала в товар;
- *экстремизация* труда выдвигает профессионалу требования на пределе его возможностей.

Эти тенденции определили **три составляющие процесса развития человеческого капитала в рыночных условиях:**

- требования к развитию конкретного человека, которые вытекают из потребностей рынка труда;
- готовность человека принять знания;
- наличие системы единой образовательной и кадровой политики, которая поможет реализовать возможности человека принять новые знания, эффективно использовать новую компетенцию как в своих личных интересах, так и в интересах производства.

В чем самая большая системная ошибка нашего нынешнего образования? Корень зла, на наш взгляд, в разрыве прямой и обратной связи между рынком квалифицированных профессиональных услуг и запросами работодателя. Особенностью рыночного общества является, с одной стороны, высокая информированность его членов о самых разнообразных проблемах современности, в том числе связанных с образованием, а с другой стороны, невозможность конкретного человека сконцентрировать свое внимание на необходимой информации вследствие рассеянности ее потоков. Человеку предлагается масса профессий, однако отсутствуют ориентиры, позволяющие оценить его будущую востребованность по полученной специальности. Но даже владение необходимой информацией еще не является достаточным условием успешного трудоустройства,

так как отсутствуют механизмы, обеспечивающие взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг.

Учитывают ли наши профессиональные учебные заведения сегодняшние реалии рынка труда, его социальный заказ? Однозначно скажем — нет.

Несмотря на активизацию усилий всех участников рынка (вузов, ССУЗов, ИПК и др.), система воспроизводства кадров до сих пор не создана.

Аналитики давно предупреждали о грядущем кризисе, но ситуация на рынке труда просто катастрофическая. Кадров нет. Нет подготовленных, нет начинающих. За существующими идет настоящая охота. *Кадры надо готовить.*

Чтобы радикально изменить ситуацию на рынке труда, нужно прогнозировать потребности социально-экономического комплекса страны в человеческом капитале по всем отраслям. Именно эти показатели должны учитываться всеми учебными заведениями, так как рынок труда, структура занятости, экономическое процветание, улучшение социальных условий жизни людей — все это напрямую зависит от состояния образования.

Государственная образовательная и кадровая политика — это понятие не только социальное, но и экономическое.

Пока такая государственная программа отсутствует. Связано это с:

- низким уровнем развития теоретических основ государственной кадровой политики и их востребованности практикой;
- недостаточной степенью доверия к разработкам в области кадровой политики, доминированием старых стереотипов работы с кадрами;
- состоянием правовой основы трудовой деятельности и низкой эффективностью кадровых технологий, применяемых в практике управления персоналом на предприятиях и в организациях.

Думаем, что целесообразно было бы создать в каждом субъекте федерации **университетско-отраслевой комплекс (УОК)** — систему корпоративного обучения и развития человеческого капитала с широким использованием информационных и инновационных технологий на основе концепции единой образовательной и кадровой политики (рис. 1, 2).

Деятельность УОК будет предусматривать сбор, обработку и систематизацию информации о:

- предприятиях, организациях, учреждениях в соответствии со сферой их деятельности (муниципальное хозяйство, торговля, транспорт, предпринимательство, сфера услуг);
- квалификационно-профессиональной структуре рабочей силы;
- вакансиях рынка труда и занятости с тремя уровнями кадрового резерва.

Блочная-модульная структура управления УОК:

- позволит гибко реагировать на требования работодателей, координировать и осуществлять подготовку востребованных кадров по всем специальностям в соответствии с заказом конкретных предприятий, организаций, учреждений;

Технология кадрового движения г.о. Балашиха

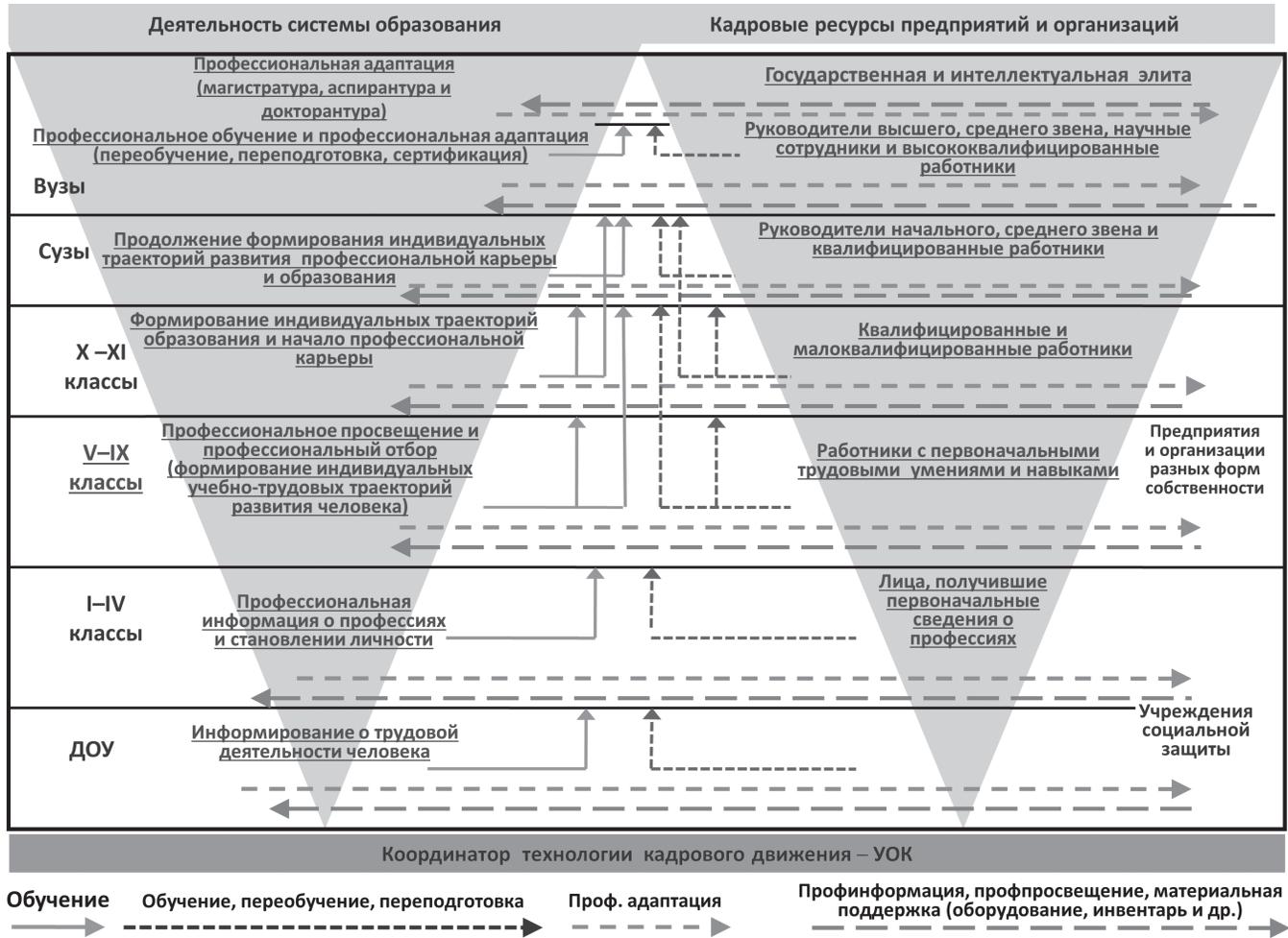


Рис. 1

УНИВЕРСИТЕТСКО-ОТРАСЛЕВОЙ КОМПЛЕКС

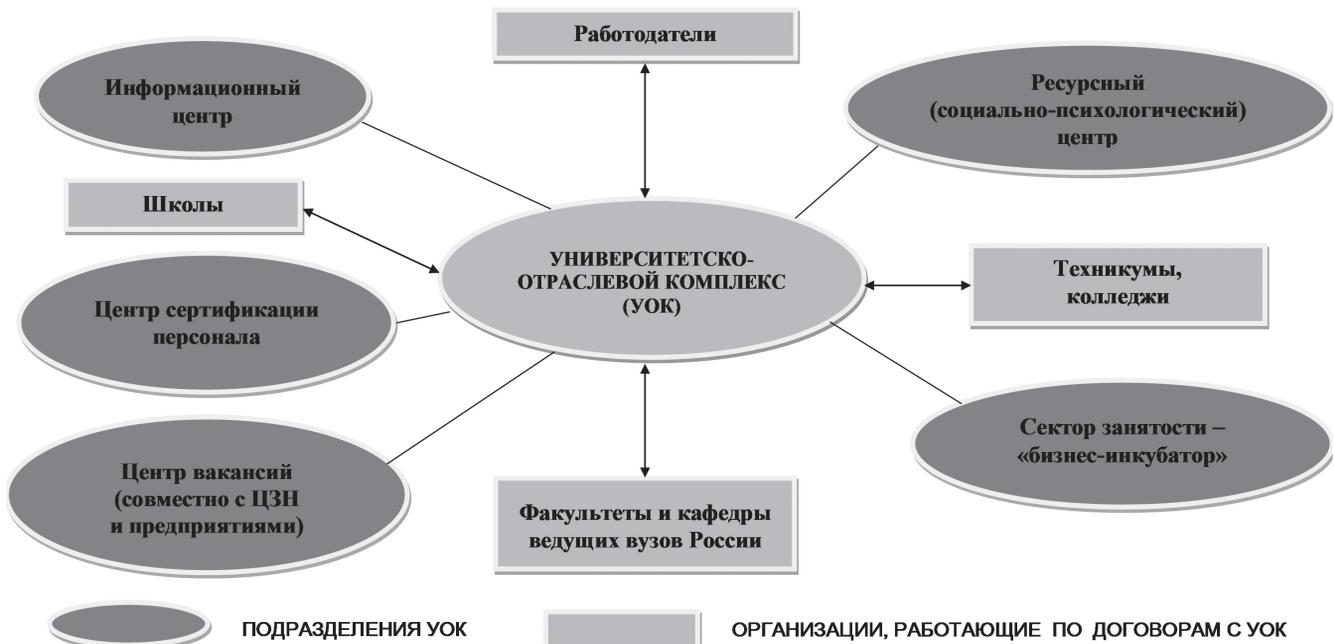


Рис. 2

- даст возможность учреждениям, занимающимся профессиональной подготовкой кадров (колледжам, вузам), войти в УОК отдельными блоками и на своей базе заниматься профессиональной подготовкой кадров в соответствии со своими направлениями деятельности и ситуацией на рынке труда.

Считаем, что *работодатели могли бы взять на себя разработку программы единой образовательной и кадровой политики*. На наш взгляд, такая программа вполне вписывается в экономические интересы бизнеса, это выгодное вложение денег, потому что бизнес стал уже частью общества, значит, он не может замыкаться на чисто экономических вопросах. Думается, что многие в бизнесе понимают, что если они хотят жить в нашем общем доме, продолжать в России свое дело, то надо работать с этим обществом, системой образования, населением, той политической элитой, которая сейчас существует.

На наш взгляд, **программа должна иметь:**

- *педагогическую направленность* всей структуры обучения, подготовки, переподготовки кадров, обеспечивающей приоритетность получения знаний на основе информационных технологий и потребностей рынка труда;
- *аналитический характер*, так как в эпоху информации особую ценность приобретает так называемый работник знания, т. е. профессионал, для которого информация и знания являются новым сырьем и продуктом его деятельности;
- *системность*, поскольку системообразующая роль единства образовательной и кадровой политики в процессах воспроизводства и управления человеческими ресурсами, в познании причинно-следственных зависимостей социального развития общества дает возможность сделать движение по выбранному пути наиболее эффективным, своевременно определить и устранить «узкие» места.

Процессом надо управлять, исходя из общенациональной стратегии, необходимость в которой видна все явственнее. В связи с этим хотелось бы сделать **ряд предложений**.

Первое. Сегодня важно *исправить ошибки и осмыслить идеологию будущего развития*. Рыночные отношения будут успешно функционировать только тогда, когда станет возможным соединить, увязать между собой и использовать все ресурсы — человеческие, информационные, финансовые, материальные — и на основе этого обозначить тот минимум социально-экономических мер, без которых невозможно эффективное движение вперед. Эти тенденции и взаимосвязи в общественно-экономических процессах носят фундаментальный характер, поэтому их необходимо учитывать при разработке стратегии развития страны на перспективу.

Второе. *Основной задачей должна стать разработка программы единой образовательной и кадровой политики*, основанной на формировании информационной базы данных о состоянии спроса и предложения на рынке труда, отслеживании текущего состояния рынка труда и образования в режиме реального времени и оперативном принятии решений

о происходящих процессах по вертикалям управленческих структур. Эта **программа должна включать:**

- формирование условий для роста занятости населения, сохранения перспективных и создания новых рабочих мест;
- разработку и координацию программ развития человеческих ресурсов, их ориентацию на потребности рынка труда;
- регулирование миграционных процессов;
- совершенствование внутрифирменного обучения персонала;
- расширение предпринимательства и других форм самозанятости населения;
- развитие системы профессионального обучения военнослужащих и членов их семей, высвобождаемых работников и незанятого населения как важнейшего средства повышения их конкурентоспособности и мобильности на рынке труда;
- совершенствование дополнительного и дистанционного образования как наиболее эффективных средств повышения качества трудовых ресурсов общества.

К основным задачам программы относятся:

- создание нормативно-правовой базы, научно-методического, организационного и информационного обеспечения развития персонала;
- создание системы переобучения, повышения квалификации и профессиональной подготовки;
- восстановление, укрепление и развитие механизмов финансирования и стимулирования деятельности предприятий по развитию персонала.

Организация учебного процесса должна включать в себя современные образовательные технологии:

- *в принципах обучения* — модульность (разделение учебной дисциплины на модули, каждый из которых рассчитан на изучение в течение определенного времени); применение глоссарного и алгоритмического обучения (системное заучивание фактов и понятий, входящих в профессиональные словари, а также алгоритмов профессиональных умений);
- *в формах и методах обучения* — обучающие компьютерные программы в виде супертьюторов (тренирующих программ) и комплеев (компьютерных деловых игр в сфере экономики и менеджмента); импринтинговые учебные фильмы (знакомят со структурой учебного материала, готовят к работе с методическими пособиями и акцентируют внимание на наиболее трудных вопросах); коллективный тренинг в виде дискуссий, «круглых столов», ролевых, деловых игр и других игровых форм; IP-хелпинг (консультирование по учебным дисциплинам с использованием Интернета);
- *в методах контроля и управления образовательным процессом* — мониторинг качества усвоения знаний (оперативное и модульное тестирование).

Третье. *В содержательной трактовке программы* единой государственной образовательной и кадровой политики необходимо выделить четыре главных аспекта:

- образование — *ценность*;
- образование — *процесс*;
- образование — *система*;
- образование — *результат*.

Четвертое. При принятии программы единой образовательной и кадровой политики *весь образовательный процесс необходимо будет строить как систему непрерывного образования и организовывать согласно четырем типам обучения*, которые на протяжении жизни человека являются фундаментом знания:

- *научиться познавать*, т. е. приобрести инструменты для понимания;
- *научиться делать*, чтобы заниматься созидательной деятельностью в выбранной области и в жизни;
- *научиться сосуществовать* с другими людьми, чтобы участвовать вместе с ними и сотрудничать во всех видах деятельности;
- *научиться жить* — основное достижение, которое вытекает из предыдущих трех.

Эти четыре дороги, в которых много точек соприкосновения, обмена и перекрестков, формируют единый путь.

Пятое. В условиях динамично меняющегося мира *данная программа* будет постоянно адаптироваться к изменениям в обществе, т. е. *будет использовать модель образования, в которой выделяются:*

- *системное научное мышление*;
- *экологическая культура*;
- *информационная культура*;
- *творческая активность*;
- *толерантность*;
- *высокая нравственность*.

Шестое. *Назрела необходимость восстановления системы профориентации и психологической поддержки граждан* как важнейшего средства профессионального самоопределения молодежи, сопровождения и развития карьеры путем формирования у учащейся молодежи устойчивых мотиваций к труду, адекватного профессионального выбора, стремления к получению профессий, пользующихся повышенным спросом на рынке труда, через систему комплексной профессиональной ориентации и психологической поддержки молодежи и взрослого населения, которая включала бы:

- профессиональную *информацию*;
- профессиональное *просвещение*;
- профессиональный *отбор*;
- профессиональное *обучение*;
- профессиональную *адаптацию*.

И человек в процессе профессионального самоопределения получил бы знания:

- о себе;
- о мире профессий;
- о рынке образовательных услуг;
- о рынке труда;
- о городе, области, стране.

Седьмое. Необходимо ускорить *решение задачи по повышению ответственности предприятий* за использование кадров, предотвращению износа рабочей силы, созданию условий для повышения престижности и привлекательности труда в промышленном производстве.

Восьмое. Сегодня настала необходимость разработки и реализации *программы молодежной кадровой политики*, основанной на программе единства образовательной и кадровой политики.

Девятое. Целесообразно *организовать государственную технологию «кадрового движения»*, координатором которого могла бы стать Федеральная служба по труду и занятости, что будет способствовать не только пониманию, но и наглядному представлению единства образовательной и кадровой политики, конечного продукта управления человеческими ресурсами.

Все это в комплексе дает фундаментализацию образования, которая определяется как структурная цепочка **«грамотность — образованность — профессиональная компетентность — культура — менталитет»**.

Принятие такой программы позволит и изучать проблемы образования, и развивать деятельность научных и других структурных подразделений на приоритетных направлениях обеспечения процессов формирования государственной и интеллектуальной элиты, развития среднего класса и подготовки высококвалифицированных работников.

В результате непринятия радикальных мер на рынке труда уже возникли два кризиса: с одной стороны, некому работать, с другой — безработица стала весьма высокой.

Справиться с данной проблемой можно только тогда, когда учреждения образования будут восприниматься обществом как место, где растят будущее страны.

Основы образовательной и кадровой политики, ее идеологию, качественные параметры должно определять государство, оно же должно твердо держать в своих руках сертификацию, аттестацию и контроль. Это стратегически важный вопрос. В конечном счете экономическое развитие любой страны зависит от стратегии государства в области образования и кадровой политики.

Литература

1. Лукин В. В., Лукин Д. В., Лукин Вл. В., Пикина А. В., Лукина Ю. С. Информационное пособие по рынку труда. В 2-х т. М.: Образование и Информатика, 2015.
2. Лукин В. В., Лукин Д. В., Лукин Вл. В. Человек на рынке труда. М.: Образование и Информатика, 2013.
3. Лукин В. В., Самоделов В. Г., Рагозин Ю. И. Прогнозирование спроса и предложения по управлению человеческим капиталом. М.: АСТ-ПРЕСС, 2009.
4. Лукин В. В., Князев В. Н., Самоделов В. Г. Региональный рынок труда: проблемы, концепции, управление. М.: АСТ-ПРЕСС, 2007.
5. Лукин В. В. Информатизация рынка труда и образования. М.: Образование и Информатика, 2003.